



# Recommandations pour la mise en oeuvre de l'approche EILEEN

*Amélioration des compétences interculturelles dans les entreprises  
d'Europe*

**Version Française  
French Language Version**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Les recommandations “EILEEN”

### Introduction

L'UE déploie des efforts considérables pour éliminer les obstacles à la mobilité des travailleurs, en harmonisant les législations, en améliorant les systèmes permettant au plus grand nombre de demandeurs d'emploi d'avoir connaissance des offres disponibles dans d'autres pays de l'UE et en facilitant aux employeurs la recherche de personnel qualifié et expérimenté pour occuper les postes vacants. Cependant, la plupart des entreprises d'Europe ne disposent pas nécessairement du «savoir-faire» interculturel essentiel pour accueillir des salariés ayant des antécédents culturels différents. Parallèlement, les travailleurs étrangers ne sont souvent pas préparés au défi d'un emploi dans un autre pays et peuvent rencontrer des difficultés à interpréter les nouveaux paradigmes culturels, accepter les différences et acquérir de nouvelles connaissances culturelles.

L'objectif principal du projet EILEEN (09/2014-09/2016) a été d'étudier les obstacles interculturels à la mobilité entre pays européens et de mettre en place des outils pour les surmonter et transformer les entreprises en des structures européennes dotées d'une culture d'accueil. Pour ce faire, les partenaires EILEEN ont développé une approche visant à renforcer et à valider les compétences interculturelles dans les entreprises d'Europe.

L'approche EILEEN consiste en une formation étendue via la plateforme en ligne EILEEN, complétée par des interventions en face à face. Le projet d'apprentissage encourage les participants à développer leurs compétences interculturelles dans un environnement d'entreprise en temps réel lors de stages à l'étranger et à valider les compétences acquises à la fin de la période de formation en utilisant LEVEL5, le système innovant de validation de l'apprentissage informel et non formel.

Cette approche a été appliquée et testée dans tous les pays partenaires du projet au cours d'une phase pratique. Chaque partenaire a rendu compte de ses conclusions et de ses enseignements, résumés dans un rapport européen conjoint. Vous pouvez le télécharger sur le site Internet du projet EILEEN ([www.eileen-eu.org](http://www.eileen-eu.org)).



L'approche EILEEN est désormais prête à être mise en œuvre dans toutes les entités intéressées par l'accueil de stagiaires ou de travailleurs provenant de l'étranger et par les apprenants souhaitant chercher de nouvelles opportunités d'emploi dans un pays étranger. L'approche est très flexible et peut également être utilisée et adaptée par toutes autres personnes intéressées.

Comment vous y prendre pour une mise en œuvre réussie et efficace d'EILEEN? Les paragraphes suivants recueillent un ensemble de recommandations concrètes pour appliquer l'approche EILEEN.

## Nos Recommandations

S'appuyant sur leur expérience de développement de ressources pédagogiques et de conduite de projets de formation, les partenaires du projet émettent une série de recommandations en vue de l'application de l'approche EILEEN. Celles-ci sont regroupées en fonction des groupes-cibles : les entreprises, les stagiaires ou les deux – et des différents domaines d'application – l'apprentissage interculturel et la validation avec LEVEL5.

### Apprentissage interculturel

#### Pour les entreprises et organisations désireuses d'accueillir des travailleurs étrangers

- Préparez la mise en œuvre de l'approche en évoquant les opportunités liées à l'approche interculturelle et ses valeurs sur le lieu de travail, afin de convaincre les personnes potentiellement réticentes;
- Introduire et sensibiliser les apprenants à l'apprentissage informel et à la dimension interculturelle; évoquez les opportunités et les risques liés à la collaboration dans les entreprises européennes;
- Mettre en évidence les avantages de la validation comme un moyen holistique de planifier stratégiquement le développement des compétences au sein d'une équipe. Par exemple, définir quelles sont les compétences nécessaires, celles qui font défaut, comment les développer et valider l'apprentissage;
- Faire une estimation réaliste du temps nécessaire à la formation, à la phase pratique et à la validation;
- Promouvoir l'échange entre collègues - échanger sur les moyens d'améliorer les compétences est très bénéfique pour tous;
- Communiquer sur votre souhait d'accueillir un stagiaire étranger au travers de divers sites pertinents, par ex. Inscrire votre entreprise en tant qu'organisme d'accueil du programme européen EYE, Erasmus for Young Entrepreneurs (Erasmus pour les Jeunes Entrepreneurs (<http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>));
- Identifier les membres de votre personnel susceptibles de devenir un mentor pour les futurs stagiaires;
- Servir de facilitateur dans le processus d'intégration, au moins dans la première phase, lorsque le mentor et le stagiaire se rencontrent pour la première fois et commencent à établir une relation;
- Apprendre de la culture du pays d'origine de votre stagiaire pour mieux comprendre son contexte culturel et ses comportements;
- Mettre en place des structures durables pour l'accueil de collaborateurs étrangers.

#### Pour les jeunes travailleurs à la recherche d'opportunités professionnelles à l'étranger

- Rechercher l'opportunité d'effectuer un stage dans une entreprise européenne pour élargir votre horizon, acquérir une expérience professionnelle, vous ouvrir de nouvelles perspectives, apprendre une autre langue ou vous améliorer, gagner en flexibilité, réduire vos préjugés, trouver un emploi, etc.
- Identifier les options de financement de votre stage à l'étranger;
- Préparez-vous et rassemblez des informations de base pour savoir à quoi vous attendre;
- Familiarisez-vous avec la culture de votre pays d'accueil et de la société d'accueil;

- Apprendre sur les différentes cultures d'entreprise à travers les unités d'apprentissage interculturel disponibles sur la plate-forme EILEEN;
- Concevoir et planifier votre stage comme un «projet d'apprentissage» et réfléchir aux compétences que vous souhaitez développer et valoriser;
- Réfléchir sur l'amélioration de vos compétences et évaluez-les au moyen du système de validation LEVEL 5; collectez et enregistrez les preuves de vos acquis de formation.

### **Pour les deux groupes-cibles**

- Il est important que les apprenants reçoivent une initiation à l'approche EILEEN et se familiarisent avec la boîte à outils pédagogique avant d'engager le programme d'apprentissage en ligne. Le meilleur moyen d'y parvenir est une session de formation en face à face sous la conduite d'un tuteur.
- Vous atteindrez vos progrès d'apprentissage les plus notables par l'observation, la réflexion et l'expérience. En particulier, en trouvant des occasions de discuter des différentes approches et comportements culturels avec des personnes venant d'autres pays et de cultures différentes - la communication est essentielle pour faire face à la diversité culturelle.

### **La validation avec LEVEL5**

- Utilisez LEVEL5 comme outil de réflexion et d'évaluation pour comprendre et évaluer vos compétences interculturelles;
- Familiarisez-vous avec le système LEVEL5, ses cinq étapes de progression et son approche tridimensionnelle;
- Familiarisez-vous avec le référentiel de compétences mis en place pour EILEEN;
- Choisissez une ou plusieurs compétences que vous aimeriez améliorer dans le cadre de votre projet d'apprentissage. L'identification préalable des compétences que vous souhaitez améliorer mène à une expérience plus riche et plus épanouissante;
- Lisez attentivement le système de référence de la (des) compétence(s) que vous avez choisi(es), avant de commencer à vous évaluer;
- Évaluez-vous dans les trois dimensions en cochant un niveau par connaissance / compétence / attitude au début et à la fin de votre projet d'apprentissage;
- Pensez à des exemples concrets de votre projet d'apprentissage qui illustrent et justifient vos notes et remplissez les champs respectifs dans la(les) grille(s);
- Dans un premier temps, utilisez les systèmes de référence fournis sur la plate-forme pour vous «entraîner», avant d'accéder au logiciel LEVEL5 où vous pouvez insérer toutes vos données, notes et propres critères d'évaluation ;
- Discutez de ces évaluations et des raisons qui les motivent, avec votre mentor / collègue / DRH - peut-être pourront-ils vous aider à remplir la grille en apportant d'autres exemples pour illustrer vos acquis.

## PARTENAIRES DU PROJET

### Project Partners

**BUPNET**

**Coordination**  
BUPNET GmbH,  
Göttingen, Germany  
[www.bupnet.de](http://www.bupnet.de)

**apricot**

Apricot  
Loughborough, UK  
[www.apricot-ltd.co.uk](http://www.apricot-ltd.co.uk)

**CATRO**

CATRO Bulgaria EOOD  
Sofia, Bulgaria  
[www.catro.com](http://www.catro.com)



CECE  
Madrid, Spain  
[www.cece.es](http://www.cece.es)



INSUP  
Bordeaux, France  
[www.insup.org](http://www.insup.org)



OCEAN  
Athens, Greece  
[www.oceanorg.gr](http://www.oceanorg.gr)



Materahub  
Matera, Italy  
[www.materahub.com](http://www.materahub.com)



Time4Society  
Mechelen, Belgium  
[www.time4society.be](http://www.time4society.be)



SPI  
Porto, Portugal  
[www.spi.pt](http://www.spi.pt)



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne dans le cadre du programme ERASMUS+. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne saurait être tenue pour responsable de l'usage pouvant être fait des informations qui y sont contenues.